

中国十大品牌教育集团 中国十佳网络教育机构



- 自考名师全程视频授课，图像、声音、文字同步传输，享受身临其境的教学效果；
- 权威专家在线答疑，提交到答疑板的问题在 24 小时内即可得到满意答复；
- 课件自报名之日起可反复观看不限时间、次数，直到当期考试结束后一周关闭；
- 付费学员赠送 1G 超大容量电子信箱；及时、全面、权威的自考资讯全天 24 小时滚动更新；
- 一次性付费满 300 元，即可享受九折优惠；累计实际交费金额 500 元或支付 80 元会员费，可成为银卡会员，购课享受八折优惠；累计实际交费金额 1000 元或支付 200 元会员费，可成为金卡会员，购课享受七折优惠（以上须在同一学员代码下）；

英语/高等数学预备班：英语从英文字母发音、国际音标、基本语法、常用词汇、阅读、写作等角度开展教学；数学针对有仅有高中入学水平的数学基础的同学开设。通过知识点精讲、经典例题详解、在线模拟测验，有针对性而快速的提高考生数学水平。[立即报名！](#)

基础学习班：依据全新考试教材和大纲，由辅导老师对教材及考试中所涉及的知识进行全面、系统讲解，使考生从整体上把握该学科的体系，准确把握考试的重点、难点、考点所在，为顺利通过考试做好知识上、技巧上的准备。[立即报名！](#)

冲刺串讲班：结合历年试题特点及命题趋势，规划考试重点内容，讲解答题思路，传授胜战技巧，为考生指出题眼，提供押题参考。配合高质量全真模拟试题，让学员体验实战，准确地把握考试方向、将已掌握的应试知识融会贯通，并做到举一反三。[立即报名！](#)

真题测试班：通过真题的在线模拟测试，由自考 365 网校的专家名师指明未来考试中可能出现的“陷阱”、“雷区”、“误区”，帮助学员减少答题失误，提高学员驾驭和应用所学知识的能力，迅速提高应试技巧和强化所学知识，顺利通过考试！[立即报名！](#)

自考实验班：针对高难科目开设，签协议，不及格退还学费。全国限量招生，报名咨询 010-82335555 [立即报名！](#)

全国 2006 年 10 月高等教育自学考试
网络经济与企业管理试题
课程代码：00910

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1.认为“管理就是决策”的美国管理学家是（ ）

- A.哈罗德·孔茨
- B.西蒙
- C.泰勒
- D.法约尔

2.在 20 世纪 60~70 年代日本出现了第二次企业管理革命是（ ）

- A.以效率为中心
- B.以企业流程为中心
- C.以质量为中心
- D.以顾客价值为中心

3.一种以电子方式交换数据的技术，即将业务文件按一个公认的标准从一计算机传输到另一计算机的电子传输方法是（ ）

- A.JIT
- B.EDI
- C.MRP
- D.ERP

C.价值管理

D.成本管理

14.企业选择靠近于现有竞争者或与现有竞争者重合的市场位置,争夺同样的顾客,在营销组合方面差别不大。这被称之为()

A.竞争定位

B.空白定位

C.无差异市场营销

D.差异市场营销

15.网络广告最早最常见的形式是()

A.旗帜型广告

B.按钮型广告

C.主页型广告

D.新闻式广告

16.不仅是企业最基本的活动,也是企业资源投入与消耗的主要发生地是()

A.市场营销

B.物流管理

C.生产运作

D.财务管理

17.企业只在需要的时候,按需要的量,生产所需要的产品。这属于下列哪一个概念?()

A.敏捷制造

B.虚实制造

C.MRP II

D.JIT

18.敏捷制造中的反馈质量流的起点是()

A.联盟企业

B.核心企业

C.协作企业

D.用户

19.下面不属于财务决策方法的是()

A.比例法

B.数学微分法

C.线性规划法

D.优选对比法

20.下面不属于财务管理的内容是()

A.融资管理

B.价值管理

C.成本管理

D.利润管理

21.企业实施网络财务,财务介质可以实现()

A.纸介质

B.磁介质

C.电子化

D.货币化

22.从微观的角度来看,人力资源是指企业可以利用且能够推动企业发展的()

A.智力劳动者

B.体力劳动者

C.智力劳动和体力劳动者

D.一般劳动者

23.人力资源管理所依据的基本理论是()

A.系统管理理论

B.激励理论

- C.群体决策理论 D.分权和授权理论
- 24.在工作扩展中，员工要完成更多种类的任务，它是为抵消工作中的过于简单化，这种扩展指的是（ ）
- A.横向工作扩展 B.纵向工作扩展
C.多项扩展 D.空间扩展
- 25.企业知识管理的最终目的是（ ）
- A.积累 B.共享
C.创新 D.交流
- 26.员工之间进行知识交流的方式很多，最普遍的就是（ ）
- A.岗位交换 B.会议
C.培训 D.“传帮带”
- 27.下列关于编码策略的说法不正确的是（ ）
- A.采用的是“人到文档”方式 B.主要依靠的是“规模效应”
C.主要采用的是“专家”模式 D.策略的核心是 IT 系统
- 28.准时采购成功的关键是（ ）
- A.找到合作伙伴 B.供应商激励机制
C.高效率的采购部门 D.与供应商的关系
- 29.下列哪一项不是分裂型文化的特点？（ ）
- A.易形成小团体 B.只认同自己从属的专业团体
C.组织的管理具有松散的特点 D.员工表现出较低的组织成员意识
- 30.下列哪一项属于企业的深层文化？（ ）
- A.企业的文明环境情况 B.企业群体行为和企业制度
C.员工共同的价值观 D.企业管理者和职工待人文明礼貌

二、多项选择题（本大题共 5 题，每小题 2 分，共 10 分）

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

- 31.组织工作的基本原则包括（ ）
- A.统一指挥原则 B.责权利相一致原则
C.集权与分权相分离原则 D.弹性原则
E.协调原则
- 32.网络时代企业环境的变革包括（ ）
- A.信息技术特别是网络技术日臻完善 B.经济的全球化

- C.顾客的需求更加多样化和个性化
E.变革的速度越来越快

D.技术成为企业最重要的资本

33.下列哪些是虚拟企业的特征? ()

- A.人力虚拟化
C.信息网络化
E.并行分布式作业
- B.运作弹性化
D.组织结构动态化

34.企业敏捷制造的主要支撑技术有 ()

- A.网页发布技术
C.计算机支持的协同工作技术
E. workflow 管理技术
- B.计算机集成制造技术
D.分布式网络通讯技术

35.建立生态文化是指 ()

- A.重视生态环境的保护, 而不顾及企业利润
B.尽量减少为环境的污染付出的代价
C.提高产品的生态含量
D.企业要实现可持续发展
E.企业的生态文化重视人的价值

三、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

- 36.简述网络财务的安全问题及对策。
37.传统市场调查和网络市场调查有何区别?
38.简述客户关系管理系统的组成。
39.选择企业知识管理策略时应注意哪些问题?
40.简述准时采购策略。

四、论述题(本大题 10 分)

41.论述企业再造的含义和特点。

五、案例分析题(本大题 20 分)

42.

三星奥克斯的下一个看点

仅仅 13 年, 宁波三星奥克斯把它的电能表产量做到全球首位, 虽然如此, 这家乡镇企业起家的浙东民企最多也只是在电能表圈子里赢得尊敬。真正让中国大众熟悉并给它带来巨大声誉的还是空调业。1994 年才涉足空调制造的奥克斯很长时间都是业内的无名小卒, 但这个无名小卒从 2001 年起迅速窜红, 到 2003 年, 已跃居业内三甲了。

作为中国制造业的典型代表之一, 奥克斯比它的中国同行究竟高明在什么地方, 它们又将制造什么样的看点?

制造：90%零部件自制

低价是奥克斯空调的杀手锏。2003 年，奥克斯在市场上发起了一个又一个低价风暴。而低价的首要前提就是降低成本。

在国内众多的空调厂家之中，奥克斯是唯一一家除了压缩机、包装带等极少数配套件以外，其余零部件全部依靠自制且自制率达到 90% 以上的空调生产厂家。

“这是行业内从来没有的，但符合国际传统行业巨头的发展方向，多元化是必然之路，但是必须清楚一点，打造上下游产业链也是一种多元化。”三星奥克斯销售公司总经理吴方亮非常自豪。他认为当前国内空调产业已经发展到了成熟期，在这个阶段，企业之间互相比拼的是成本控制能力。

奥克斯做出零配件自制的决定取决于其采购价格比较的结果，拿自建配件车间与向外采购成本两者进行比较，如果自制比外购更划算，则坚决自制，而且自制还可以节省零配件的物流费用。

但奥克斯也不迷信自制，公司的采购政策是审时度势，随着市场环境的变化而不断变化。电能表零部件原先的外购成本是 4 元，公司经过测算和比较发现，如果自制的话，成本可以控制在 2.5 元，于是选择了自制的策略；一段时间以后，零部件市场竞争日趋激烈，价格下降到 2 元，该公司领导层反应迅速，及时调整了策略，果断地把该零部件厂进行了转让。吴方亮表示，在制造环节上，奥克斯空调生产成本还存在进一步下降的空间，而奥克斯也将凭借这一点在 2004 年、2005 年继续发起低价风暴。

管理：一切听从人民币

曾经到过宁波三星奥克斯集团的人都知道，过去公司的北大门非常窄小。为改变这一状况，吴方亮曾要求门卫处增加两名保安人员来维持北门的交通。保卫科科长提出了一个建议：与其增加两名员工还不如将北门进行拓宽改造。保卫科长算了一笔账，增加两名员工的成本一个月至少 3000，一年就是 4 万，而拓宽工程一次性投入也不过几万。吴方亮一想，觉得可行，就采纳了他的提议。

类似的故事在这家朝气蓬勃的公司不胜枚举，据说该公司一名员工，在过去两年里因为向企业多次提出“金点子”，获得合理化建议奖 50 余万元。在奥克斯，有一个“减一个人省 10 万元，减一个环节省 1 万元，减一个零件省 10 万元”和“加一项新技术值 100 万元，加一项新建议值 10 万元”的“加减法”理论，在效率效益上多做加法，费用成本方面尽量实现减法。

在一家民营企业里，是什么造就了敢和老板“叫板”的“大胆”员工？

吴方亮笑揭谜底：“是钱的力量，在我们这里，有一句很俗但也很实在的话，那就是‘一切听人民币的’”。

“承包经营考核制”是奥克斯成本控制的另一个独门绝技。

在公司内部各个部门，甚至包括食堂、门卫、复印室、演示厅，能做到实行承包的尽量实行承包，能做到实行定额制的尽量实行定额制。在这种制度下，每个成本中心的费用是限定的，超过部分自理，节省部分自留。吴方亮说，奥克斯的员工都有一个理念，一切开支都与自己收入有关。因此，员工的节约意识大大增强。

当然，除了奖励，还有惩罚。

三星奥克斯集团内部每次召开职工大会，公司的领导们随身都会带上很多现金，而这些现金的用途竟然是为了罚款。因为公司内部有规定，如果大会发言者未能对演讲内容事先做好准备就必须遭受不同程度的罚款；如果在开会期间接听一个电话将被罚款 100 元。据介绍，一位公司副总裁在一次会议上交过 6000 多元的罚金。

营销：分公司三大成本控制

随着企业的发展壮大，三星奥克斯逐渐在全世界十几个国家和国内各大中型城市建立了自己的销售网络，毫无疑问，这对在成本控制上精打细算的奥克斯人来说又是一个重大的挑战，奥克斯是通过什么方式来控制全国那么多分支机构的成本呢？

吴方亮说，分公司的成本主要包括人员成本、信息成本、决策成本三大块。分公司的经理一般年薪底薪 10 万，奖金按照业绩提成，业绩好的分公司经理年薪可达到 40 万 - 50 万；业务人员也是根据这种方式进行业绩考核，过去几年业务员的收入甚至超过经理。

信息成本主要通过 ERP 系统和企业产品进销存系统进行控制，每个分公司的员工都能对全国各个公司的产品销售、库存情况进行实时了解。

如今，正在朝着手机、汽车、医院、物流、房地产等多元化产业发展的奥克斯，更是面临着对资金管理的问题。

问题：（1）三星奥克斯采用的是什么竞争战略？并说明这种战略的优缺点。（10 分）

（2）结合案例，谈谈对三星奥克斯公司的激励方法的评价。（6 分）

（3）结合案例，你认为三星奥克斯下一步的策略是什么。（4 分）